

University of Groningen

Regional labour market dynamics and the gender employment gap

Noback-Hesseling, Inge

IMPORTANT NOTE: You are advised to consult the publisher's version (publisher's PDF) if you wish to cite from it. Please check the document version below.

Document Version

Publisher's PDF, also known as Version of record

Publication date:

2011

[Link to publication in University of Groningen/UMCG research database](#)

Citation for published version (APA):

Noback-Hesseling, I. (2011). *Regional labour market dynamics and the gender employment gap*. [Thesis fully internal (DIV), University of Groningen]. s.n.

Copyright

Other than for strictly personal use, it is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

The publication may also be distributed here under the terms of Article 25fa of the Dutch Copyright Act, indicated by the "Taverne" license. More information can be found on the University of Groningen website: <https://www.rug.nl/library/open-access/self-archiving-pure/taverne-amendment>.

Take-down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Downloaded from the University of Groningen/UMCG research database (Pure): <http://www.rug.nl/research/portal>. For technical reasons the number of authors shown on this cover page is limited to 10 maximum.

Summary in Dutch

Regionale arbeidsmarkt dynamiek en werkgelegenheidsverschillen naar geslacht

Sinds halverwege de jaren tachtig zijn Nederlandse vrouwen in grote aantallen de arbeidsmarkt op gekomen en blijven steeds meer vrouwen werken na het krijgen van kinderen. Nederland kent dan ook een relatief hoge arbeidsparticipatie maar daar staat tegenover dat de meeste vrouwen, en ook steeds meer mannen, part-time werken. Toch zijn er belangrijke verschillen tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt; vrouwen verdienen vaak minder dan mannen, werken minder uren en zijn ondervertegenwoordigd in banen met een leidinggevende functie. Ook binnen Nederland zijn er verschillen, bijvoorbeeld tussen stad en platteland of tussen de Randstad en de rest van Nederland. Het doel van dit proefschrift is om meer inzicht te krijgen in de regio specifieke werkgelegenheidsverschillen tussen mannen en vrouwen en hoe deze samenhangen met loopbaanpatronen.

In hoofdstuk twee getiteld *Gender-specific spatial interactions on Dutch regional labour markets and the gender employment gap* worden de resultaten gepresenteerd van een multivariate analyse van geslachtsspecifieke werkgelegenheidsgraden per gemeenten in 2002, waarbij rekening gehouden wordt met ruimtelijke interactie effecten van aangrenzende gemeenten. Omdat gemeenten met een lage werkgelegenheidsgraad voor mannen niet noodzakelijk ook een lage werkgelegenheidsgraad voor vrouwen kennen wordt het verschil in de werkgelegenheidsgraad van deze twee ook apart geanalyseerd. Allereerst blijkt dat de gemeentelijke verschillen in de werkgelegenheidsgraad voor vrouwen veel meer uiteenlopen dan voor mannen. De resultaten laten ook zien dat mannen en vrouwen over het algemeen niet concurreren voor dezelfde banen maar dat wanneer er meer werkzoekende mannen zijn vrouwen aangemoedigd worden om te gaan werken. Vrouwen profiteren van de voordelen van een stedelijke omgeving wat blijkt uit een hogere werkgelegenheidsgraad, maar voor mannen is er geen significant verschil tussen stad en platteland. Verschillen tussen de werkgelegenheidsgraad van mannen en vrouwen zijn dan ook kleiner in stedelijke gemeenten. In gemeenten met een groter aandeel jongeren en ouderen,

ofwel een grotere demografische druk, is het verschil tussen mannen en vrouwen groter. Of vrouwen wel of niet werken wordt kennelijk beïnvloed door de zorg voor kinderen, maar ook door de zorg voor ouderen. Opmerkelijk is dat een gunstige sector structuur voor vrouwen, gemeten als de 'industry mix', geen effect heeft op de vrouwelijke werkgelegenheidsgraad of op het verschil tussen mannen en vrouwen, maar wel een negatief effect op de mannelijke werkgelegenheidsgraad. Ook opmerkelijk is dat er geen significant verband gevonden is tussen de aanwezigheid van kinderopvang faciliteiten en de werkgelegenheidsgraad van vrouwen.

In hoofdstuk drie getiteld *Determinants of regional female labour market participation in the Netherlands a structural equation modelling approach* wordt er verder ingegaan op het verklaren van de regionale variatie in de werkgelegenheidsgraad van vrouwen op gemeenteniveau voor het jaar 2002. Door het gebruik van een ruimtelijke structural equation model (SEM) kunnen zowel direct geobserveerde variabelen als theoretische constructen ofwel latente variabelen worden meegenomen in de analyse met als voordeel dat er een nauwere relatie tussen theorie en empirie ontstaat en dat eventuele problemen met multicollineariteit sterk worden verminderd. Over het algemeen blijken de resultaten voor de SEM-analyse maar kleine verschillen te vertonen met die uit hoofdstuk twee. Net als in hoofdstuk twee wordt er een positief significant verband gevonden tussen gemeenten met een groter aandeel werkzoekende mannen en de vrouwelijke werkgelegenheidsgraad ofwel vrouwen worden aangemoedigd te gaan werken wanneer mannen dit niet lukt. Ook een grotere demografische druk heeft een negatieve uitwerking op de vrouwelijke werkgelegenheidsgraad. Het verschil met hoofdstuk twee is het gebruik van de latente variabelen 'sociaaleconomische status' en 'banen waar vrouwen zijn oververtegenwoordigd' die beide het verwachte positieve effect op de vrouwelijke werkgelegenheidsgraad hebben. Gemeenten met een groter aandeel vrouwen met een hogere sociaaleconomische status hebben een hogere vrouwelijke werkgelegenheidsgraad en gemeenten met meer banen waar vrouwen zijn oververtegenwoordigd hebben ook meer werkende vrouwen. De resultaten laten verder zien dat een SEM structuur beter in staat is de regionale variatie in werkgelegenheid van vrouwen te verklaren wat blijkt uit de hogere R-kwadraat.

Als gevolg van de vergrijzing neemt de beroepsbevolking af en komt onze welvaart onder druk te staan. Hoofdstuk vier getiteld *Gender-specific dynamics in working hours exploring the potential for increasing working hours in an aging society* gaat in op de vraag wat in potentie de mogelijkheden zijn om door middel van een toename in gewerkte uren de negatieve gevolgen van de vergrijzing op de welvaart te verminderen. Doordat er in Nederland op grote schaal part-time gewerkt wordt is er een aanzienlijk arbeidspotentieel van mensen die al actief zijn op de arbeidsmarkt, maar meer uren zouden kunnen gaan werken. Om dit goed te kunnen analyseren is er uit het Sociaal Statistisch Banen Bestand van het Centraal Bureau voor de Statistiek een selectie gemaakt van werknemers die tussen 2003 en 2005 dezelfde baan hebben gehouden, maar van wie wel het aantal werkuren kan zijn veranderd. De analyse bestaat uit twee stappen; allereerst wordt er bepaald of er een wijziging in de werkuren heeft plaatsgevonden en zo ja of dat ging om een afname of toename. Uit de resultaten blijkt dat de werkuren van vrouwen over het algemeen vaker veranderen dan de werkuren van mannen, helemaal wanneer ze in de eerste instantie een baan hadden van minder dan drie dagen per week. Vooral werknemers die minder zijn gaan verdienen gaan meer uren werken. Wanneer het jongste kind de middelbare school leeftijd bereikt vergroot dat de kans dat de moeder meer uren gaat werken. Het krijgen van een kind is in veel gevallen voor de moeder een reden om minder te gaan werken, maar voor vaders geldt dit alleen in geval van de geboorte van het eerste kind. Als er meer kinderen komen vergroot een volgend kind juist de kans op meer uren werk voor een vader. Homoseksuele mannen werken doorgaans minder uren vergeleken met heteroseksuele mannelijke werknemers, terwijl homoseksuele vrouwen juist meer uren werken ten opzichte van heteroseksuele vrouwelijke werknemers.

In hoofdstuk vijf getiteld *Climbing the ladder gender-specific career advancement in financial services and the influence of flexible work-time arrangements* worden de resultaten gepresenteerd van een multivariate analyse van man vrouw verschillen in functieschaal, salaris en promotie van een grote financiële instelling. De dataset bestaat uit de personeelsgegevens van ongeveer 10.000 medewerkers, die werken in functieschaal 9 of hoger. Er is in het bijzonder aandacht voor de werkvorm 4*9, dat wil zeggen een voltijds aanstelling van 36 uur uitgevoerd in vier dagen van negen uur per week. Vrouwen verdienen over het algemeen minder dan hun mannelijke

collega's en zijn relatief oververtegenwoordigd in lagere functieschalen. Daar in tegen maken vrouwen meer promotie. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat vrouwen bij aanvang van hun baan wellicht lager ingeschaald worden dan mannen en dat verschil vervolgens inhalen. Meer werkervaring en het krijgen van een bovengemiddelde beoordeling hebben meer effect op de carrière van mannelijke dan van vrouwelijke medewerkers, maar mannen die niet voltijds werken of voltijds aanwezig zijn ondervinden daar meer hinder van dan vrouwelijke werknemers. Een derde van de medewerkers die werken in functieschaal 9 of hoger, werkt 4*9, maar is dus maar vier dagen per week aanwezig. Vrouwen die 4*9 werken worden hiervoor beloond omdat ze een voltijds aanstelling hebben, terwijl mannen die 4*9 werken worden afgestraft omdat ze maar vier in plaats van vijf dagen aanwezig zijn.

Dit proefschrift laat zien dat er belangrijke verschillen zijn tussen vrouwen en mannen op de Nederlandse arbeidsmarkt. Met behulp van gemeentelijke gegevens zijn regionale verschillen in de werkgelegenheidsgraden van vrouwen en mannen in kaart gebracht en verklaard. Met behulp van individuele gegevens werd inzicht verkregen in de veranderingen in gewerkte uren. Het onderzoek binnen de financiële instelling gaf inzicht in de verschillen in carrière ontwikkeling tussen vrouwen en mannen en in het bijzonder de invloed van 4*9, ofwel flexibel voltijds werken. Vrouwen zijn weliswaar massaal de arbeidsmarkt op gekomen en gebleven maar hun arbeidsmarktpositie en arbeidsmarktgedrag verschilt duidelijk van dat van mannen. Meer onderzoek is nodig om vragen te beantwoorden als 'onder welke condities draagt kinderopvang bij aan de vergroting van de arbeidsparticipatie van vrouwen?', 'wat is het effect van een toename van mogelijk zorgbehoevende ouderen op de arbeidsparticipatie van vrouwen?' en 'welke factoren zijn van invloed op veranderingen in gewerkte uren gedurende een complete loopbaan?'. Daar zijn vrouwen, maar vooral ook bedrijven en de samenleving als geheel bij gebaat nu er door de vergrijzing krapte op de arbeidsmarkt dreigt.